

Svar på interpellation 2015:7 av Håkan Jörnehed (V) om beslutet att minimera inhyrd personal

Håkan Jörnehed (V) har ställt följande frågor till mig om beslutet att minimera inhyrd personal;

1. Varför avsäger ni som politisk ledning er ansvaret och hänskjuter åt akutsjukhusens ledningar att besluta om ett begränsat användande av bemanningsföretag?
2. Vilka konkreta åtgärder och stöd får akutsjukhusen för att kunna genomdriva beslutet?
3. Är samordning av ingångslöner för nytubildade sjuksköterskor, även benämnt kartellbildning, något som du stödjer?

Som svar vill jag anföra följande:

Landstingsfullmäktiges uppgift är att besluta om mål och riktlinjer för verksamheterna, fastställa budget och skattesats, besluta om den politiska organisationen samt fastställa reglementen för landstingets nämnder. Stockholms läns landstings generella ägardirektiv tydliggör att ansvaret för bemanning och rekrytering av personal åligger respektive landstingsdriven verksamhets ledning.

Det är styrelsen och ledningen i respektive bolag och förvaltning som ansvarar för att verksamheten drivs så att de fastställda målen uppnås, att den interna styrningen och kontrollen är ändamålsenligt utformad och välfungerande, att ett kontinuerligt förbättringsarbete bedrivs samt att en aktiv dialog förs med ägaren om verksamhetens utveckling.

Kostnadsutvecklingen har varit oroande hög vad avser bemanning och personal på de landstingsdrivna sjukhusen. Samtidigt kan vi konstatera att en del vårdplatser varit stängda på grund av bemanningsproblem. Sammantaget visar detta på ett tydligt behov av att vidta nödvändiga åtgärder för att vända den negativa trenden. Under den gångna

hösten har därför orsakerna till detta analyserats varvid respektive sjukhusledning vidtagit åtgärder för att dämpa den höga kostnadsutvecklingen i enlighet med de gällande ägardirektiven.

Samtliga landstingsdrivna sjukhus har valt att införa en restriktiv hållning gentemot bemanningsföretag. Syftet är att i första hand öka kvaliteten i vården och i andra hand minska bemanningskostnaderna. Åtgärder såsom interna bemanningslösningar för att möta behovet av kortvariga vakanser ska ge ökad kontinuitet i vården samtidigt som kostnaderna minskas.

Landstinget centralt har ett viktigt uppdrag att stötta sjukhusledningarna i detta arbete. Därför kommer en kontinuerlig uppföljning och ett löpande erfarenhetsutbyte att ske för att stödja de verksamheter som tidigare haft en alltför omfattande inhyrning av personal. Genom att samtliga landstingsdrivna sjukhus agerar gemensamt i denna fråga ges ökade möjligheter till positiva synergieffekter.

Lönebildningen inom hälso- och sjukvården ska stödja verksamheternas utveckling. De senaste åren har ingångslönen för nyutbildade sjuksköterskor pressats uppåt. Samtidigt har lönespridningen inom gruppen sjuksköterskor utan specialistutbildning minskat. Det betyder att mer resurser gått till nyutbildade sjuksköterskor samtidigt som mer erfarna och kompetenta sjuksköterskor fått stå tillbaka. Ingenting tyder på att detta bidragit positivt till verksamheternas utveckling.

Som forsknings- och personallandstingsråd tycker jag givetvis att utbildning både på grund- och specialistnivå ska löna sig liksom vidareutbildning, erfarenhet och kompetens. Stockholms läns landsting behöver ta ett samlat helhetsgrepp om kompetensförsörjningsfrågor vari lönebildning är en viktig parameter. Utgångspunkten måste dock vara att löneutvecklingen ska vara god under hela yrkeslivet och inte endast i direkt anslutning till examen eller till de första yrkesverksamma åren. Därför behöver vi skapa bättre förutsättningar för en god löneutveckling även för sjuksköterskor med erfarenhet och hög kompetens och därigenom uppnå en ökad lönespridning.

Jag tror dessutom att det finns andra viktiga nyckelfaktorer huruvida landstinget framgent ska vara en attraktiv och relevant arbetsgivare för sjukvårdens samtliga yrkeskategorier. Vi behöver säkerställa en bra övergång från utbildning till arbetsliv för vårdens olika professioner. Till exempel behöver sjuksköterskeutbildningen överensstämma dels med den verklighet som möter sjuksköterskorna och dels de behov som finns ute i verksamheterna. Det pågår, i linje med Alliansens budget, en aktiv dialog med utbildningssamordnarna om förbättringar av den verksamhetsförlagda utbildningen och samarbetet mellan verksamhet och utbildning. Nyutbildade sjuksköterskor behöver en bra introduktion och aktiv handledning när de tar steget ut i sin nya yrkesroll.

Därmed anser jag interpellationen besvarad.

Stockholm den 12 mars 2015

Peter Carpelan